



**Estilos de Liderazgo en Relación a la Autopercepción del Desempeño Laboral  
en la Dirección de Control y Supervisión de Comunicaciones del Ministerio de  
Transportes y Comunicaciones del Perú - Lima, 2014.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

**Br. Luis Humberto Ames Sora**

**ASESOR:**

**Dr. José Muñoz Salazar**

**SECCIÓN:**

**Ciencias Administrativas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Problemática de la Administración Pública**

**PERÚ - 2014**

JURADO

---

Dr. JOSÉ MUÑOZ SALAZAR  
PRESIDENTE

---

Dr. JOHN MORILLO FLORES  
SECRETARIO

---

Mgtr. ESTRELLA ESQUIAGOLA ARANDA  
VOCAL

## **Dedicatoria**

A Dios que me ha permitido superar el difícil momento que me tocó vivir. A la Virgen María y al Apóstol Santiago por interceder ante el Divino Hacedor en el logro de mi objetivo.

A mi madre abnegada quien ha sido la fuerza y fortaleza que me ha permitido conseguir esta meta.

A mi esposa, mis hijas y mi hijo que son la razón de mí vivir y la motivación para el cumplimiento de mis sueños personales y profesionales.

## **Agradecimiento**

A Dios por darme la vida y permitirme lograr esta meta.

A toda mi familia por su invaluable apoyo y confianza, así como a todas las personas que hicieron posible esta nueva etapa.

A mis compañeros de promoción y asesores por el apoyo solidario brindado en mis momentos difíciles y ser parte de una gran familia.

Agradezco especialmente a todas aquellas personas que sin hacerse notar han aportado su valiosa ayuda al desarrollo de la investigación

El autor

## **Presentación**

SEÑOR PRESIDENTE

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO

Pongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “Estilos de Liderazgo en Relación a la Autopercepción del Desempeño Laboral en la Dirección de Control y Supervisión de Comunicaciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones del Perú - Lima, 2014.” Con lo cual cumplo con lo exigido por las normas y reglamentos de la universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA.

La presente investigación constituye una contribución al fortalecimiento de la institución y los hallazgos del presente estudio permitirán reforzar las condiciones en las que se produce el proceso de modernización de las instituciones públicas.

Es en este marco situacional que se presenta esta investigación, cuyo objetivo es determinar la relación entre los Estilos de Liderazgo y el Desempeño Laboral según la autopercepción de los trabajadores de la Dirección de Control y Supervisión de Comunicaciones al mes de marzo de 2014, de modo de conocer El estilo de liderazgo que prevalece en esta dependencia del Ministerio de Transportes y Comunicaciones en relación al desempeño laboral de los trabajadores, lo que permitirá que éste trabajo sea considerado como un referente para posteriores estudios similares.

El Autor

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, LUIS HUMBERTO AMES SORA, estudiante del Programa GESTIÓN PÚBLICA de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 08099763, con la tesis titulada "Estilos de Liderazgo en Relación a la Autopercepción del Desempeño Laboral en la Dirección de Control y Supervisión en Comunicaciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones del Perú, Lima 2014"

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 26 de marzo de 2014

Firma.....



LUIS HUMBERTO AMES SORA

DNI: 08099763

## Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Presentación	v
Declaración Jurada	vi
Índice	vii
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv

## CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema	18
1.2 Formulación del problema	22
1.3 Justificación	23
1.3.1 Justificación practica	23
1.3.2 Justificación Teórica	24
13.3 Justificación metodológica	25
1.4 Limitaciones	26
1.5 Antecedentes	26
1.5.1 Antecedentes internacionales	27
1.5.2 Antecedentes nacionales	31
1.6 Objetivo de la investigación	34

## CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO 34

2.1 Bases teóricas del liderazgo	36
2.1.1 Definición conceptual de liderazgo	36

2.1.2 Enfoque teórico sobre tipos de liderazgo	40
2.1.3 Topologías y taxonomía del liderazgo	45
2.1.4 Dimensiones de tipos de liderazgo	46
2.2 Desempeño laboral	48
2.2.1 Conceptos de desempeño laboral	48
2.2.2 Importancia de la evaluación de desempeño	49
2.2.3 Enfoques teóricos de desempeño laboral	50
2.2.4 Beneficios de la evaluación de desempeño	52
2.2.5 Dimensiones del desempeño laboral	54
2.2.6 Políticas de evaluación de desempeño	57
2.2.7 Liderazgo y desempeño laboral	73
2.3 Definición de términos básicos	75

### **CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO**

3.1 Hipótesis	78
3.2. Variables I	78
3.2.1 Definición conceptual	78
3.2.2 Definición operacional	83
3.3. Metodología	83
3.3.1 Tipo de estudio	83
3.3.2 Diseño de la investigación	84
3.4 Población y muestra	85
3.5 Método de investigación	86
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	90
3.7 Método de análisis de datos	92

### **CAPÍTULO IV RESULTADOS**

4.1 Descripción de resultados	92
4.2 Contrastación de hipótesis	97
4.2.1 Hipótesis	98
4.3 Discusión de resultados	100



## **CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**

Conclusiones	102
Sugerencias	103

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

106

## **ANEXOS**

Anexo 1:	Matriz de consistencia	112
Anexo 2A:	Encuesta Instrumento estilos de liderazgo	114
Anexo 2B:	Encuesta Instrumento desempeño laboral	118
Anexo 3:	Certificado de validez del contenido que mide los Instrumentos: Estilos de liderazgo y Desempeño Laboral	121
Anexo 4:	Resultados de la encuesta	145

## Lista de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de la variable: Estilos de liderazgo	81
Tabla 2: Operacionalización de la variable: Desempeño laboral	82
Tabla 3: Distribución de personal de la DGCSC	85
Tabla 4: Promedio de valoración de juicio de expertos	88
Tabla 5 Resultado del análisis de confiabilidad	90
Tabla 6 Prevalencia de los estilos de liderazgo	92
Tabla 7 Nivel de autopercepción del desempeño laboral en la Dirección General de Control y supervisión de Comunicaciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones del Perú -Lima 2014.	93
Tabla 8 Estilo de liderazgo transformacional en la Dirección de Control y supervisión de Comunicaciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones del Perú -Lima 2014.	94
Tabla 9 Estilo de liderazgo transaccional en la Dirección de Control y supervisión de Comunicaciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones del Perú -Lima 2014.	95
Tabla 10 Estilo de liderazgo Laissez Faire en la Dirección de Control y supervisión de Comunicaciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones del Perú -Lima 2014.	96
Tabla 11 Autopercepción del desempeño laboral en la Dirección de Control y supervisión de Comunicaciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones del Perú -Lima 2014.	97
Tabla 12 Correlación de la variable autopercepción del desempeño Labora y los estilo de liderazgo en la en la Dirección de Control y supervisión de Comunicaciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones del Perú -Lima 2014.	99

## Lista de figuras

	Página
Figura 01: Prevalencia de los estilos de liderazgo	92
Figura 02: Autopercepción del desempeño laboral en la Dirección de Control y Supervisión de Comunicaciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones del Perú-Lima 2014.	93
Figura 03: Liderazgo transformacional en la Dirección de Control y Supervisión de Comunicaciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones del Perú-Lima 2014.	94
Figura 04: Liderazgo transaccional en la Dirección de Control y Supervisión de Comunicaciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones del Perú-Lima 2014.	95
Figura 05: Liderazgo laissez faire en la Dirección de Control y Supervisión de Comunicaciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones del Perú-Lima 2014.	96
Figura 06: Autopercepción del desempeño laboral	97

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral basado en la autopercepción de los trabajadores de la Dirección de Control y Supervisión de Comunicaciones dependencia del Ministerio de Transportes y Comunicaciones del Perú - Lima, 2014.

El tipo de investigación es no experimental con un diseño correlacional, se aplicó el instrumento de medición a 132 empleados. Se realizó una encuesta de alternativas fijas de respuesta, los cuales se sometieron a validación de expertos y la confiabilidad se determinó a través del Coeficiente Alpha de Cronbach, cuyo resultado indica que ambas variables tienen un nivel de confiabilidad bueno.

Los resultados muestran un liderazgo transformacional con tendencia a la categoría alta y un liderazgo transaccional con tendencia a la categoría baja. Como conclusión principal se logró determinar que los trabajadores ejercen de manera más fuerte el liderazgo transformacional sobre el transaccional, sin embargo ninguno de los dos es excluyente.

Por otra parte el desempeño laboral refleja indicadores importantes que se deben mejorar para el logro de los resultados, por tal motivo, se recomienda tomar medidas para mejorar las condiciones laborales, la estabilidad y los beneficios sociales, así realizar planes de capacitación y entrenamiento de acuerdo a las necesidades detectadas previa evaluación, con la finalidad de mejorar el cumplimiento de sus funciones de trabajo, entre otras.

Palabra Clave: *Estilos de Liderazgo, desempeño laboral*

## **Abstract**

This study aimed to establish the relation between the Leadership styles and the job performance based on the autoperception of the workers of The Direction of Control and Supervision of Communications, dependency of Ministry of Transport and Communications of Perú - Lima, 2014.

The research was non-experimental with a correlational design. The instrument for measuring was applied to 132 workers. For the analysis of that population was employed in an alternative fixed questionnaire response, which underwent expert validation and reliability was determined by the Coefficient Alpha Crombach, resulting in a high percentage which means that both variables have a high level of reliability.

Results show a transformational leadership with a high-ranking trend and transactional leadership with a low-ranking trend. As a main conclusion, the workers exercise more transformational leadership than the transactional; however, none of them is exclusive.

Furthermore the job performance that reflects important indicators must be improved to achieve results that reason, we recommend measures to improve working conditions, stability and social benefits, and make plans and training according to needs identified after evaluation, to improve the performance of their job functions, among others.

Key Words: *Leadership styles, job performance*

## **Introducción**

En nuestro país, la función pública no ha sido ajena a la corriente de la globalización administrativa, que exige de sus recursos humanos, es decir de las personas, cada vez mayor competitividad acorde con los cambios. Las instituciones públicas dependen directamente de las personas, para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, y alcanzar los objetivos generales y estratégicos.

La Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, Ley N° 27658, declaró al Estado Peruano en proceso de modernización con la finalidad de mejorar la gestión pública y obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos;

Es en ese marco, que el Estado peruano, desde el año 2002, viene implementando un conjunto de medidas y desarrollado una serie de acciones, con el propósito de mejorar la gestión pública que está permitiendo gradualmente avanzar en perspectiva de lograr un Estado eficiente y competitivo, en beneficio de la ciudadanía.

En esa línea, es necesario adaptarse al cambio, teniendo en cuenta que por mucho tiempo la relación entre trabajadores u empleados e instituciones públicas se consideraba antagónica y conflictiva con el objetivo de las personas, razón por la cual el liderazgo ha adquirido más importancia en los últimos años, cuanto más cambios, más liderazgo se necesita (Kotter, 1996). La tarea más importante para los líderes es movilizar a los empleados de la institución para trabajar en la adaptación (Heifetz y Laurie, 1997), así, uno de sus retos es lograr la adaptación de las personas al contexto laboral cambiante a fin de que su desempeño laboral responda a las metas institucionales.

Por medio del estudio de los estilos de liderazgo y del desempeño laboral y de los trabajadores, se podrá conocer los efectos que produce en la calidad del servicio prestado, así podrán generar acciones que permitan mantener, suprimir, corregir

o reforzar las políticas de la institución, según sean los resultados que de ellos se están obteniendo. Según Robbins (1999, p. 98), la eliminación de las fuentes de insatisfacción conlleva en cierta medida a un mejor desempeño del trabajador, reflejado en una actitud positiva frente a la organización.

La presente investigación tiene como propósito: Analizar los estilos de liderazgo según la autopercepción de los trabajadores de la Dirección de Control y Supervisión de Comunicaciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones del Perú, y su incidencia en el desempeño laboral para los logros institucionales, siempre buscando la competitividad institucional en este nuevo orden económico administrativo, donde los funcionarios de mayor nivel, también denominados funcionarios de confianza, deben diseñar estilos de liderazgo y prácticas administrativas de alta eficiencia y desempeño de los recursos humanos.

La metodología aplicada sigue un diseño no experimental, específicamente de tipo transaccional o transversal, con un tipo de carácter documental. La población escogida fueron 132 empleados, entre trabajadores y funcionarios al mes de marzo de 2014. Asimismo, cumple con un nivel descriptivo. Por lo cual, este importante estudio está estructurado en cuatro capítulos, organizados de la siguiente manera:

En el Capítulo I se presentan los aspectos relacionados con el planteamiento del problema, donde se muestra la necesidad de estudiar la problemática planteada, así como su justificación e importancia, y los objetivos que se pretenden al abordar dicho problema. El Capítulo II comprende todo lo relacionado con el marco teórico, la revisión bibliográfica, los antecedentes. En el Capítulo III se desarrolla el marco metodológico, donde se describen las estrategias utilizadas para desarrollar ésta investigación, tipo, nivel, diseño, procedimientos y el método empleado. El Capítulo IV comprende el cuerpo de conclusiones y recomendaciones del estudio realizado. Finalmente, se presenta la bibliografía consultada.

Con la intención de cumplir con el objetivo planteado por la investigación se utilizó un cuestionario, que permitió identificar las percepciones de los trabajadores

respecto al estilo de liderazgo además de permitir conocer su desempeño en esta institución estatal. La información obtenida permitió conocer la prevalencia del estilo de Liderazgo Transformacional sobre el Estilo de Liderazgo Transaccional. En términos generales los resultados de este estudio arrojaron información respecto a la percepción de los estilos de liderazgo sin ser excluyentes totalmente, tiene una relación con el desempeño laboral del trabajador.

Se pudo observar que el estilo de liderazgo auto-percibido por los trabajadores es un estilo de liderazgo transformacional orientado a metas, más que obedecer a una directriz o iniciativa participativa. El presente estudio expone consideraciones que explican su naturaleza, específicamente como la relación que los estilos de liderazgo tienen con el desempeño laboral de quienes laboran en la DGCSC.

El autor